

## 4 国際競争力向上

### (1) 海外人材分野

#### ① 在留外国人の権利・義務確保のための制度的インフラの整備

##### 【問題意識】

勉学、就労、同居等の目的をもって我が国に90日以上滞在する外国人が登録する外国人登録者数は、戦後ほぼ一貫して増加を続け、平成17年には200万人の大台を突破し、平成19年末現在、215万2,973人と過去最高を記録するに至った。併せて我が国の総人口に占める外国人の割合も一貫して上昇を続けており、平成19年末には総人口の1.69%を占めるに至っている。その増加の要因としては、平成元年に出入国管理及び難民認定法（昭和26年10月4日政令第319号）が改正、平成2年に施行されて以降、新たに入国した日系人の定住化が進んでいることが挙げられている。

こうした環境変化に伴い、外国人政策の遂行に際しては、従来の出入国管理政策に加え、地域社会の構成員として外国人を位置付け、適切な施策を行っていく必要性が高まっている。当会議では、こうした変化を捉え、政府と地方公共団体が一体となって外国人の権利の保障と義務の遂行を図っていくべきとし、地方公共団体の外国人関連政策を出入国管理政策と並ぶ第2の柱として位置付け、これまで適法な在留外国人の台帳制度の整備を始めとする様々な提言を行ってきた。在留外国人定住化の流れは今後も進むと考えられるところ、これまで以上に政府と地方公共団体が一体となって、住民としての外国人との共生の在り方についての諸検討を深化させていくことが肝要である。

#### ア 社会保険加入に関する迅速な省庁間連携の実現及び在留資格変更等に当たっての考慮

本邦住民が等しく加入する必要がある社会保険制度（医療保険制度及び公的年金制度）については、日本人のみならず我が国に在留する外国人にとってもその生活環境の安定につながることから、その権利を得るための義務行為として、当該保険制度への加入徹底が求められる。

しかしながら、外国人を雇用する一部の企業側のコンプライアンス意識の低さ、更には、一部の外国人自身の加入意識の低さから、在留外国人の社会保険制度への加入は徹底されていない。例えば、外国人労働者の労働契約の期間を職場にお

ける医療保険制度である職域保険適用の対象外となる2か月以内へと短縮し、空白期間を設けて再雇用することで職域保険の適用を逃れる動きがあとを絶たない。更には、本来職域保険を提供すべき企業であるにもかかわらず、保険料負担を重荷に感じ、労使の暗黙の合意の上で職域保険へ加入しない事例も存在する。

こうした現状を改善するためには、「社会保険制度に加入していること」を、平成20年3月に公表された『在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン』へ追記し、その加入の必要性を広く在留外国人に対して周知徹底すべきである。更に、実際の加入を促進するための仕組みとして、在留資格の変更、在留期間の更新の際のチェックにて社会保険制度への未加入が判明した外国人に対しては、どの社会保険制度に加入すべきか、どの場所に行けば加入手続きが行えるのか等、加入に関する情報を通知し、その加入が徹底されるようフォローする体制を構築すべきである。

具体的には、先ず地方入国管理局は、在留資格の変更、在留期間の更新手続等を行う外国人が社会保険制度に未加入である事実を知った場合、随時、社会保険制度を所管する厚生労働省の出先機関へ情報提供を行い、併せて当該外国人に対して、当該出先機関へ出向くことを案内する。次に当該出先機関は、出向いてきた当該外国人に対して、加入すべき社会保険制度判定のための書類への情報記入を求め、その内容を元に、即座に加入すべき社会保険制度を判定し、当該社会保険制度への加入手続き方法について当該外国人へ通知するような仕組みが考えられる。なお、加入すべき社会保険制度の判定に際しては、雇用主による就労実態に関する必要な証明を得た上で外国人本人に判定書類への記入を求め、仮にその内容が虚偽申告であることが後ほど発覚した場合には、雇用主に対して健康保険法等の罰則規定を適用する等の対策を講じることで、迅速な判定を可能なものとするべきである。

また、外国人個人の社会保険制度への加入状況を確認する際には、現在、当該制度が地方公共団体、全国健康保険協会、共済組合、健康保険組合等によりそれぞれ独立して運営されていることから、それぞれの組織へ個別に問い合わせる必要がある。特に、加入照会の末、最終的な受け皿となる国民健康保険を運営する地方公共団体を取っては、その確認に多大な労力がかかっているとの指摘がある。

したがって、それぞれの保険者が個別に保有する外国人の社会保険制度加入の情報を、合理的な範囲内で相互に情報照会できる仕組みを構築し、個々の外国人が加入している社会保険制度について随時確認できるようにすべきである。

## イ 外国人成人の日本語能力の認定及び在留資格変更等に当たっての考慮

日本語が主たるコミュニケーション手段となっている我が国に在留する外国

人は、常に言語の壁に直面する宿命を負う。この言語の壁が高いまま放置されると、ノーベル経済学賞受賞者であるアルマティア・センのいう「複数の単文化社会 (Plural monocultural society)」を地域に生み出す危険が増大する。それは、相互に理解しあうことのできない文化の異なる集団の存在する社会であり、何か相互の誤解や摩擦が発生した際には、一触即発の危機が生じかねない不安定な社会である。したがって、社会における言語の壁を少しでも低いものとし、真の多文化共生社会を実現していくためには、在留外国人の日本語習得をサポートする体制を構築することが極めて重要である。

その検討に際しては、外国人が必要とする日本語能力を測るための具体的基準とその評価方法の開発を前提として、外国人が我が国で長期に生活又は就労する際に最低限必要な日本語能力の習得状況を、在留資格の変更、在留期間の更新の際の確認事項とすることで、外国人への動機付けを行うことを検討すべきである。この際、日本語能力を在留資格取得の欠格事項とはせず、その能力がポジティブに評価される制度を検討すべきである。

なお、将来的には、欧州評議会が「外国語の学習、教授、評価のためのヨーロッパ共通参照枠」(CEFR: Common European Framework of Reference for Language: Learning, Teaching, Assessment)で定める各言語の共通基準を、各国が教育制度や試験に導入している欧州の事例に倣い、同様の枠組みと基準を日本語についても整備していくべきである。当該基準が整備されることで、現在は日本語教育機関や地域における日本語教室がそれぞれ独自の基準で開発している日本語教育カリキュラムや教材が、統一した言語能力基準の下に開発されるようになることが期待される。更には、当該基準に基づいて整備された日本語教育プログラムを受講すること等で外国人が得る言語能力レベルの判定結果が、例えば外国人の職場における採用、昇給の指標として活用される等、広く一般に流通する日本語能力の基準として認知されていくことで、将来的に、在留資格上の優遇よりも効果的な、外国人に対する日本語習得へのインセンティブとして機能していく可能性もある。

こうしたメリットを持つ日本語能力に関する基準を早期に整備するためには、日本語に関する所管省庁である文部科学省、外務省に加え、出入国管理の観点から法務省、地域社会との関連から総務省、就労の観点から厚生労働省が省庁の垣根を越えて協調し、当該基準の整備に向けた検討が早期に開始されることが望まれる。

## ウ 外国人学校に対する感染症の発生の予防、及びそのまん延防止策の徹底

感染症の発生の予防、及びそのまん延の防止のためには、集団生活を営む学校

における取組みも有効であり、特に結核については、学校（専修学校及び各種学校を含み、修業年限が1年未満のものを除く）において定期の健康診断を行うことを、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）「（以下、「感染症法」と記す。）」にて規定しているところである。

ここで、感染症法第53条の2第1項に基づく定期健康診断の対象者は、学校教育法に規定する学校等（第1条に規定する学校、第124条に規定する専修学校及び第134条に規定する各種学校）と同様の範囲に規定されている。このため、我が国に存在するいわゆる外国人学校のうち、その対象になるものは、学校教育法第1条に規定されているいわゆる1条校（外国人学校では韓国学校3校のみが対象）と、学校教育法第134条に基づき都道府県知事が認可する各種学校に指定された外国人学校のみ留まっているのが実態である。文部科学省が平成19年に行った調査によると、ブラジル人学校は全国に88校存在し、その内、各種学校の認可を受けている学校はたったの4校に過ぎない。感染症対策という観点からは、こうした学校としての位置づけにない多くの外国人学校についても、地方公共団体を通じて分け隔て無く感染症予防及びまん延防止についての対策が適切に講じられるべきである。

昨今、いわゆるニューカマーといわれるブラジル国籍、ペルー国籍を持つ日系人の定住化が進んでいるところ、今後とも就学年齢にある南米系の子どもの数は増加していくと考えられる。こうした中、南米系外国人学校の実態を把握していくことは、感染症対策のみならず、広く地域社会における外国人との多文化共生のための様々な取組みにも資するところ、その実態を把握するため、外国人が集住している地域と連携し、感染症対策を始めとする各種の取組みに活用していくべきである。

## 【具体的施策】

### ア 社会保険加入に関する迅速な省庁間連携の実現及び在留資格変更等に当たっ ての考慮

#### (ア) 「社会保険制度に加入していること」の『在留資格の変更、在留期間の更新 許可のガイドライン』への追記【平成 20 年度措置】

社会保険制度（医療保険制度及び公的年金制度）については、各制度において定められた被保険者要件を満たす者について適用されるものであり、我が国に在留する外国人もその例外ではない。

したがって、当初の上陸許可から一定の期間が経過した後に申請される在留資格の変更、在留期間の更新許可について、運用の明確化と透明性向上を図る観点から公表されているガイドラインへ社会保険制度に加入していることを追記し、我が国に在留する外国人に対し、当該義務の履行を促進すべきである。

#### (イ) 社会保険制度未加入の外国人の社会保険加入を促進するための関係行政機関 の連携の仕組みの検討【平成 20 年度検討・結論】

上述（ア）の措置により、社会保険制度に加入していることを『在留資格の変更、在留期間の更新許可のガイドライン』へ追記することに伴い、社会保険制度への未加入が判明した外国人に対しては、社会保険制度への加入が円滑に進み、その加入が徹底されるようフォローすべきである。

したがって、社会保険未加入の外国人の社会保険加入を促進するため、関係行政機関の連携のための具体的方策について、検討し、結論を得るべきである。

#### (ウ) 個々の外国人が加入している社会保険制度に関する情報提供について、関係 行政機関等が連携できる仕組みの検討【平成 21 年検討】

外国人個人の社会保険制度への加入状況を確認する際には、現在、当該制度が地方公共団体、全国健康保険協会、共済組合、健康保険組合等によりそれぞれ独立して運営されていることから、それぞれの組織へ個別に問い合わせる必要がある。特に、加入照会の末、最終的な受け皿となる国民健康保険を運営する地方公共団体を取っては、その確認に多大な労力がかかっているとの指摘がある。

したがって、地方公共団体においてそれぞれの運営する国民健康保険の加入対象者をより確認しやすくなるよう、関係行政機関等が個別に保有する外国人の社会保険制度加入状況に関する情報を合理的な範囲内で提供できるようにするための具体的方策について、検討すべきである。

## **イ 外国人成人の日本語能力の認定及び在留資格変更等に当たっての考慮**

### **(ア)「生活者としての外国人」に必要な日本語の枠組みの検討【平成 20 年度検討】**

日本語が主たるコミュニケーション手段となっている我が国において、外国人が地域で意思疎通を図り生活できるよう、日常生活において必要とされる日本語の枠組みについて検討すべきである。

## **ウ 外国人学校に対する感染症の発生の予防、及びそのまん延防止策の徹底**

### **(ア) 南米系外国人学校の定点調査【平成 21 年度以降継続実施】**

いわゆるニューカマーといわれる日系ブラジル人、日系ペルー人は、一般に転職の頻度が高いといわれ、その影響から、南米系外国人学校は、地域の日系ブラジル人、日系ペルー人の雇用状況の変動に応じて短期間で開閉校が行われるケースも少なくない。そのため、南米系外国人学校の正確な実態把握には定期的かつ継続的な調査が欠かせない。

したがって、外国人集住都市会議のメンバーである地方公共団体のようにニューカマーといわれる外国人が集住している地域において、南米系外国人学校の実態把握のための定点調査を行うため、外国人が集住している地域と連携し、毎年度継続して実施していくべきである。

### **(イ) 南米系外国人学校の定点調査結果の感染症予防、まん延防止対策への活用【平成 21 年度以降継続実施】**

先述（ア）の定点調査の結果得られた南米系外国人学校の情報については、文部科学省より厚生労働省へ情報提供し、いわゆる 1 条校でなく、かつ各種学校の認可も受けていない外国人学校に対しても、適切な感染症予防及びまん延防止対策が図られるよう、厚生労働省において、当該学校が所在する地方公共団体にその情報を提供し、活用できるようにしていくべきである。

## ② 日インドネシアEPAにおける看護師候補者・介護福祉士候補者受入れ支援の充実

### 【問題意識】

2006年9月に署名された日フィリピンEPAにおいて、これまで我が国の資格を有していても最長7年しか在留が許可されていなかった看護師と、我が国の資格の有無にかかわらずこれまで一切在留が許可されていなかった介護福祉士について、その候補者を国際約束に基づいて受け入れる制度が初めて提示された。その後、同様の制度が日インドネシアEPAにも盛り込まれ、同EPAが日フィリピンEPAに先んじて2008年7月1日に発効したことから、本制度はインドネシアとの間で初めて利用されることになった。そして、本制度に基づく初年度の入国者として、早くも8月にはインドネシア人看護師候補者104名、介護福祉士候補者104名の計208名が我が国に入国し、現在は、既に受入れ施設に配置された3名の日本語研修免除者を除き、半年間の日本語研修及び看護・介護導入研修等に入っているところである。

本制度に基づき我が国に入国した看護師候補者・介護福祉士候補者は、半年間の日本語研修及び看護・介護導入研修を経たのち、病院や介護施設等の受入れ施設にて就労・研修を行い、看護師候補者は最大3年、介護福祉士候補者は最大4年の在留期間中に、引き続き我が国で在留するための要件である看護師・介護福祉士の国家資格取得を目指すことになる。国家試験合格のためには、当然ながら日常生活で使用する日本語だけでなく、看護師・介護福祉士特有の専門用語を日本語で習得しておく必要があるが、日本語学習のために用意された研修期間は半年間と短く、その後の自習による積み上げを考慮しても限られた在留期間中に国家試験合格に至る語学力を身につけることは決して容易なことではない。初年度に入国したインドネシア人候補生は極めてその志が高く、我が国における高度先進技術の習得を心より期待し来日していることから、就労・研修の内容を高い次元で担保していく必要がある。

本制度は二国間の国際約束に基づき設立された制度であり、本制度を利用したインドネシアからの入国者は次年度以降も継続すると想定されることから、候補者本人の日本語習得及び国家試験合格へのサポート体制や、受入れ施設へのサポート体制など、必要な支援を充実し、本制度が日本、インドネシア両国にとって価値のある制度として発展していくよう、不断の取組が期待される。

## 【具体的施策】

### ア 看護師候補者・介護福祉士候補者の保護のための講習実施体制の整備【平成 20 年度措置】

看護師候補者・介護福祉士候補者に対しては、平成 21 年 1 月から、国際厚生事業団（J I C W E L S）の相談窓口インドネシア語通訳を週 2 回程度配置すること、年 1 回定期的に受入れ施設への巡回訪問を実施すること等の支援がなされる予定である。

これに加え、候補者に対して、母国語での相談窓口の存在やその利用方法の周知、労働関係法令の説明や受入れ施設的不正行為に遭遇した場合の対処方法等、候補者の法的保護に必要な情報についても、入国当初に行われる半年間の研修内に周知する体制を整えるべきである。

### イ 受入れ施設での就労・研修時におけるフォロー体制の充実【平成 20 年度以降継続実施】

受入れ施設における就労・研修の実施状況については、毎年受入れ施設が J I C W E L S を通じて国に報告することとなっている。

したがって、J I C W E L S を中心として、看護師候補者・介護福祉士候補者への効果的な O J T 手法や国家試験合格のためのサポート等、受入れ施設が実践している有用なノウハウを集約し、その内容を広く受入れ施設へフィードバックする体制を整備すると共に、日本語の継続学習のサポートを充実すべきである。



### ③ 外国人研修・技能実習制度の見直し

#### 【問題意識】

当会議では、これまで一貫して外国人研修・技能実習制度の適正化へ向け、様々な指摘を行ってきており、その成果として無料ホットラインの拡充、JITCO（Japan International Training Cooperation Organization：（財）国際研修協力機構）による巡回指導の強化等、着実な改善が図られてきた。加えて、実務研修においても労働関係法令を適用することを決めるなど、研修生・技能実習生の保護のために必要な具体策が措置されてきたところである。

しかしながら、本制度の我が国産業界への浸透が進み、本制度を利用した外国人入国者数が年々増加する一方で、労働関係法規に違反した形態で技能実習生を就労させるケース等、本制度を巡る不正行為は一向に減少する気配を見せていない。その事実、これまでの適正化へ向けた諸般の検討や取組が、制度利用者拡大のスピードに追いつかず後手に回っていることを暗示している。こうした現実もあり、昨今、本制度の適正化は困難であるとして、外国人研修・技能実習制度は廃止すべき、とする意見がメディア等で散見されるまでになってきた。

こうした中、本制度の本旨に立ち返り、制度を利用する関係者がその存続を求めていくのであれば、本制度に関係する省庁だけでなく、実際にその制度を活用している送出し、受入れ双方の機関も含めたすべての関係者が、本制度を取り巻く厳しい声を真摯に受け止め、不正行為撲滅へ向けた活動の強化と、被害に遭った研修生・技能実習生の早期の権利回復を不断に追求していかなければならない。

なお、こうした制度適正化への取組を強化するためには、現在、本制度にほとんど関与していない地方公共団体の関与を促進させることも肝要である。本制度への地方公共団体の関与は、「我が国の国若しくは地方公共団体又は独立行政法人から資金その他の援助を受けてこれらの指導の下に運営されているものとして行われる研修」であることを団体監理型研修の要件とする法務省告示第246号（平成2年8月17日）等に基づき、支援を約束する書状等を第1次受入れ機関に提供するに留まっているのが、ほとんどの地方公共団体における実態である。しかしながら、昨今、本制度の利用が拡大する中、一部の地方公共団体においては、地域における本制度の利用状況を正しく把握し、地域における諸般のサポート活動に役立てていきたいというニーズも生じていることから、必要に応じ、地方公共団体へも本制度の利用状況についての情報共有を進め、地域を挙げて制度適正化へ向けた諸般の取組が行われていくようにすべきである。

本制度は、現在、存廃の危機にあるといっても過言ではない現状を深く認識し、

関係者一同がより一層の危機感を持って本制度の適正化へ向け、諸般の改善活動に取り組まれることを切に望む次第である。

## 【具体的施策】

### ア 在留資格「研修」の見直し【平成21年通常国会に関係法案提出】

研修生に対し、非実務研修（いわゆる座学研修）に加え、実務研修を実施する場合、原則として、実務研修には労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令を適用することとし、労働法上の保護が受けられるようにするため、出入国管理及び難民認定法上の在留資格「研修」を見直し、実務研修への労働関係法令の適用が円滑に為されるようにすべきである。

### イ 研修生・技能実習生に対する保護措置の整備・拡充

#### (ア) 母国語による無料ホットラインの拡充

研修生・技能実習生が母国語で実情を率直に相談し、かつ必要な支援を受けられることができるよう設置されたホットラインは、現在、中・尼・越の各言語とも平日に週1回、11時～13時、14時～19時の時間帯と、平成20年度より、土曜日も13時～19時の時間帯で開設されている。しかしながら、研修や実習で時間的に制約されている研修生・技能実習生にとっては、実際に利用できる時間帯は限られていることからホットライン開設時間について、平成20年度の利用状況を把握、分析した上で、研修生・技能実習生が相談しやすいと思われる時間帯まで拡充していくことを検討し、結論を得るべきである。【平成21年検討・結論】

加えて、上記相談で得られた情報を関係機関に取り次ぎ、受入れ機関の不正行為の発見及び研修生・技能実習生に対する保護の実効性を高めるべきである。

#### 【平成21年度以降継続実施】

#### (イ) 研修の開始時点における初期講習の整備

研修生全員に対し、入国後早期に、外国人研修・技能実習制度や労働関係法令の説明や受入れ機関の不正行為に遭遇した場合の対処方法等、研修生の法的保護に必要な情報の理解を目的とした初期講習を実施する体制の整備を進めるべきである。【平成21年以降関係法令の施行まで逐次実施】

その上で、当該講習の実施を徹底するため、第1次受入れ機関が実施する集合研修において、研修生の母語に配慮しつつ、専門的知識を有する外部講師等による講義を実施することを義務付けるべきである。【関係法令の施行までに措置】

## ウ 希望する地方公共団体への第1次受入れ機関に関する情報の提供【平成21年度以降継続実施】

昨今、外国人研修・技能実習制度の利用が拡大する中、一部の地方公共団体においては、地域における本制度の利用状況を正しく把握し、地域における諸般のサポート活動に役立てていきたいというニーズが生じている。その際、地方公共団体においては、受入れ機関に関する基礎的情報の把握方法が整備されていない実態にある。

したがって、地域におけるサポートを目的として、地方公共団体より、団体監理型研修の受入れ機関に関する情報提供の依頼がJITCOに対して行われた場合には、当該地方公共団体の地域内に所在する第2次受入れ機関の研修を監理する第1次受入れ機関について、その名称、住所、連絡先に関する情報をJITCOが把握している場合で、当該地方公共団体によるサポート活動等を実施していくために当該情報をJITCOが提供することが相当な場合は、当該情報を当該地方公共団体へ提供するようJITCOへ要請し、その体制を整えるべきである。

#### ④ 出入国管理及び難民認定法改正法案の施行までに検討すべき課題

##### 【問題意識】

以下の具体的施策ア～ウについては、「規制改革推進のための3か年計画（改定）」（平成20年3月25日閣議決定）において、『外国人の在留に係る情報の相互照会・提供』及び、『外国人登録制度の見直し』に関する関係法施行までに措置」とされていたが、外国人登録制度の見直しに当たり、出入国管理及び難民認定法の改正法案が国会へ提出される見込みとなったことから、参照される「関係法」の定義を、出入国管理及び難民認定法の改正法案と位置付け、その措置時期の明確化を図ることとする。

加えて、平成20年6月に実施した「特区、地域再生、規制改革集中受付」において全国規模の規制改革要望として要望のあった「留学生の在留期間更新の許可期間の柔軟運用」について、当会議としてもその課題を共有するところ、その具体的検討の方向性について、具体的施策エにおいて新たに措置する。

## 【具体的施策】

### ア 使用者以外の受入れ機関等に対する責任の明確化【平成 21 年通常国会に提出される予定の改正出入国管理及び難民認定法施行までに措置】

「入国・在留審査要領」（平成 17 年 7 月 26 日法務省管在第 3260 号通達）において、就学生や留学生が学ぶ教育機関に対して、その在籍状況を地方入国管理局向けに定期的に報告することを任意で求めている取扱いを、出入国管理及び難民認定法の関連法令へと格上げを図り実効性を高める。

格上げに当たっては、『「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化』の外国人雇用状況報告の対象とならない雇用関係のない者（研修生等）も含み、不適正な事案が判明した場合の対処、資格ごとに異なると考えられる徴求事項への対応を可能とする随時照会・回答といった手法についても規定する。

### イ 在留資格の変更及び、在留期間の更新許可のガイドライン化並びに情報収集の在り方【平成 21 年通常国会に提出される予定の改正出入国管理及び難民認定法施行までに検討・結論】

在留資格の変更及び、在留期間の更新許可のガイドライン化に当たって考慮する事項として挙げた、ア 国税の納付状況、イ 地方税の納付状況、ウ 社会保険の加入状況、エ 雇用・労働条件、オ（家族が同時に滞在している場合には）子弟の就学状況、カ（在留資格の特性に応じ）日本語能力等の諸情報は、外国人本人に書類の提出を求めることによる既存の制度で取得しうる情報を有効に活用しつつ、国の機関同士、及び国の機関と地方公共団体との間で我が国における外国人の権利の保護及び義務の履行に係る情報を効果的かつ効率的に収集することが可能となるよう検討し、結論を得る。

### ウ 永住許可を得た外国人に対する在留管理の在り方等【平成 21 年通常国会に提出される予定の改正出入国管理及び難民認定法施行までに検討・結論】

『「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化』により収集された情報の活用や、例えば、在留カードを発行する場合には、地方入国管理局での在留カードの確認申請期間を設けるなどの方法で、一定期間ごとに永住許可を得た外国人の在留状況をチェックし、在留実績がない者等に対して入国・在留管理上の規制を行うことについて検討し、結論を得る。

### エ 留学生の在留許可期間の柔軟運用【平成 21 年通常国会に提出される予定の改正出入国管理及び難民認定法施行までに検討・結論】

我が国へ在留資格「留学」で入国する留学生に許可される在留期間は、現状、1年ないし2年と定められている。結果として、例えば、本邦大学院の2年制修士課程に留学すべく来日する留学生が、2年の在留期間を付与された在留資格認定証明書を持ち3月上旬に上陸許可を得て入国した場合、卒業式が行われる翌々年の3月下旬には既に在留期間が切れてしまっていることになる。このような場合、新たに「短期滞在」の在留資格を取得する等の対応が取られているが、こうした手続きを必要とすることは、申請を行う留学生だけでなく、それを受け付ける地方入国管理局にとっても手間がかかる事態になっている。

慣れない異国での生活の準備のため、3月上旬に入国し4月からの勉強に備える留学生も少なくない中、「経済財政改革の基本方針2008」（平成20年6月27日閣議決定）において、2020年を目処に留学生数を30万人とすることを目指している我が国の方針に照らしても、このような問題は早急に改善が図られるべきである。

したがって、新たな在留管理制度の構築に併せて行われる在留期間の見直しの検討の中で、在留資格「留学」の在留期間について、留学生の卒業に十分な在留期間が許可できるよう検討し、結論を得るべきである。